



UNIVERSITY
OF TAMPERE

This document has been downloaded from
TamPub – The Institutional Repository of University of Tampere

Publisher's version

The permanent address of the publication is
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201311191609>

Author(s): Raunio, Mika
Title: Yhteisevoluutio osaajien työmarkkinoiden ylikansallistumisessa
Main work: Yksilö, kulttuuri, innovaatioympäristö : Avauksia aluekehityksen näkymättömään dynamiikkaan
Editor(s): Sotarauta, Markku; Kosonen, Kati-Jasmin
Year: 2004
Pages: 57-87
ISBN: 951-44-6124-x
Publisher: Tampere University Press
Discipline: Social and economic geography
Item Type: Article in Compiled Work
Language: fi
URN: URN:NBN:fi:uta-201311191609

All material supplied via TamPub is protected by copyright and other intellectual property rights, and duplication or sale of all part of any of the repository collections is not permitted, except that material may be duplicated by you for your research use or educational purposes in electronic or print form. You must obtain permission for any other use. Electronic or print copies may not be offered, whether for sale or otherwise to anyone who is not an authorized user.

Yhteisevoluutio osaajien työmarkkinoiden ylikansallistumisessa

Mika Raunio

Johdanto: Osaajien ylikansallistuvat työmarkkinat ja uudet tavat organisoitua¹

Osaamisen globaalit työmarkkinat eivät ilmiönä ole uusi. Guellecín ja Cervantesin (2002) mukaan jo sivilisaation alkuaajoista lähtien intellektuelli pääoma on vastannut kysyntään muuttamalla. Renessanssin aikaan Italian merivoimien henkilöstöä palkattiin Espanjaan ja Italian arkkitehteillä ja taidemaalareilla oli kysyntää Ranskassa ja Pohjois-Euroopassa. 1600-luvulla Tanskan instrumenttien ja mittalaitteiden tekijöiden osaamista hyödynnettiin pyrkimyksissä luoda Englannista alan maailmanjohtaja. 2000-luvulla ICT-osaajien kysyntä on ollut kasvussa etenkin Yhdysvalloissa ja Euroopan OECD maissa. (em. 2002, 79.) Yksinkertaistaen osaajien ja erityisesti huippuosaajien kansainvälinen muuttoliike on aina ollut keino kasvattaa jonkin alueen osaamispääomaa tai kehittää kansainvälistä kilpailukykyä.

¹ Tämä projekti liittyy Suomen Akatemian rahoittamaan projektiin “Technology, Talent and Tolerance in European Cities: A Comparative Analysis” (No 203524)

Ilmiön merkitys kaupunkiseutujen ja alueiden kehitykselle on kuitenkin kasvanut talouden globalisaation ja tietotalouden myötä. Edellytykset tuottaa, hyödyntää ja välittää inhimillistä osaamista ja tietoa ovat nousseet globalisoituvan talouden tärkeimmiksi menestystekijöiksi (Castells 1996; Nonaka & Takeuchi 1995, 42). Kyse on siis ennemminkin ”marginaalisen” ilmiön nousemisesta talouden keskiöön ja valtavirtaan kuin täysin uudesta ilmiöstä. Muutos marginaalista valtavirtaan vaikuttaa kuitenkin työmarkkinoiden toimintadynamiikkaan ja asettaa toimijoille ja niiden organisoitumiselle uudenlaisia haasteita. Tässä artikkelissa tarkastellaankin globaalitalouden dynamiikan siirtymistä myös osajien ylikansallisiin työmarkkinoihin ja sen institutionalisoitumista pysyväksi yhteiskuntaa ohjaavaksi rakenteeksi. Uutta ilmiössä on, laajuuden ja merkityksen kasvun ohella, *entistä selkeämpi organisoituminen osaksi yksilöitä, työnantajaorganisaatioita sekä yhteiskuntaa ohjaavia instituutioita*. Tässä artikkelissa tarkastellaan erityisesti organisoitumisprosessia, vaikka laajuuden ja merkityksen kasvua ei voidakaan kokonaisuudesta irrottaa.

Uutta tapaa organisoitua kansallisvaltioista ja paikoista irrallisena kokonaisuutena on tarkasteltu paljonkin globalisaation pääoma- ja tavaravirtojen yhteydessä. Yksilöiden ja heidän osaamispotentiaalin organisoitumiseen ”uudessa globaalissa järjestyksessä” on sen sijaan usein viitattu erilaisina yksilöiden ”globaaleina heimoina” tai verkostoina, joiden toimintalogiikka ei perustu alueelliselle yhtenäisyydelle, kansallisille kulttuureille tai instituutioille. Organisoitumistapa on enemminkin ”epäorganisaation”, joka ei niinkään toteuta olemassa olevia sääntöjä kuin luo uusia. Epäorganisaatiot muodostavat rajat ylittäviä rihmastoja sekä organisatorisesti että alueellisesti ja ovat ennemminkin liikkuvia kuin paikkaan kiinnittyneitä. Globaalitaloudessa toimivia ”osaajaheimoja” on kuvattu muodostuvan mm. etnisen ja kulttuurisen taustan, yhteisen ideologisen aatteen, tietyn kapeasti rajatun osaamisalan tai akateemisen koulukunnan ympärille. Yhteistä näille kaikille on ylikansallisen verkostomaisen organisoitumistavan ja siitä nousevan moninaisen ja muuttuvan identiteetin näkeminen ratkaisuna ympäristön muuttuneeseen tilanteeseen ja toimintatapoihin. (ks. Kotkin 1992, 4-5; Lash 2002, 43; Mafessoli 1996, 6; Jokela 1998.)

Nämä heimot, verkostot ja rihmastot nähdään kuitenkin yleensä jatkuvasti muuttuvina ja vailla pysyvää rakennetta ja muotoa. Tässä artikkelissa väitetään, että tälle vielä hahmottomalle osaamisperustaiselle yksilöiden ylikansalliselle rihmastolle on muodostumassa institutio-naalinen perusta, mikä on ensimmäinen askel ilmiön juurruttamiseksi pysyväksi osaksi yhteiskunnan toimintadynamiikkaa. Yksinkertaistaen toimijoiden ja yhteiskunnan uusi tapa organisoitua lähtee talouden tarpeesta valjastaa osaaminen ja luovuus globaalisti toimivan tuotanto-koneiston käyttöön. Näin ollen myös institutionalisoituminen toteutuu työmarkkinoiden kautta eli organisoituminen “globaalitalouden verkostoyhteiskunnaksi” tapahtuu ensimmäisessä vaiheessa yksilöiden ammatillisten roolien, työnantajien toimintatapojen ja kansallisvaltioiden työvoiman liikkuvuutta ohjaavien säädösten välityksellä.

Kansallisista rajoista ja kulttuureista irrallisen - joskin monilta osin valtioiden sääntelemän ja paikallisten kulttuurien sävyttämän – työmarkkina-alueen muodostuminen vaikuttaa olennaisesti alueellisen kehityksen dynamiikkaan. Tietoon ja osaamiseen perustuvassa taloudessa tästä dynamiikasta syrjään jääminen on uhka, koska tiedon ja osaamisen lisäarvon tuottavuus rapautuu ajan kuluessa (Dierickx & Cool 1989). Uusintamisesta huolehtii pääasiassa alueella tapahtuva koulutus, mutta osaamisen erikoistuessaa ja kilpailun koventuessa myös seuduille suuntautuvat osaajat muodostavat tärkeän osan tästä uusintamisprosessista. Alueellisen kehityksen näkökulmasta kyse ei ole vain vetovoimatekijöiden luomisesta, vaan myös globaalin toimintadynamiikan ymmärtämisestä ja siihen kytkeytymisestä¹.

Yksilöiden, organisaatioiden ja instituutioiden yhteisevoluutio

Tällä hetkellä ylikansallisesti toimivia toimialoja edustavat ainakin ICT ja bioteknologia sekä osin yliopistollinen tutkimus. Iradalen (2001)

¹ Aineisto tutkimuksen taustalla sekä suorat lainaukset ovat tutkimusprojekteista “Should I Stay or Should I Go?” sekä “Brain Gain through immigration”. Suorat lainaukset on erotettu leipätekstistä heittomerkeillä ja sisennyksellä. Aineistosta ja menetelmistä katso Rautio 2002 ja Forsander, Raunio, Salmenhaara & Helander 2004.

mukaan kansallisesta sääntelystä irrottautuvien ylikansallisten työmarkkinoiden syntymistä ennakoivana esimerkkinä voidaan pitää erityisesti ICT-alan työmarkkinoita, joiden ylikansallistumista ovat vauhdittaneet muun muassa seuraavat tekijät:

- Nopea kasvu synnytti voimakkaan kysynnän avaten maailmanlaajuisesti mahdollisuuksia osaajille.
- Toimialalle on ominaista osaamisen sovellettavuus kulttuurikontekstista riippumatta ja englannin käyttö työkielenä
- Työssä oppiminen mahdollisuutena hankkia ja uudistaa osaamista
- Suuri työvoiman liikkuvuus yritysten sisällä ja välillä sekä alueellisesti että kansainvälisesti
- Alan vähäinen säätely ammattiyhdistysliikkeiden tai muiden mekanismien kautta

(Iradale 2001.)

Työmarkkinoiden ylikansallistumista osana globalisoitumista on siis tarkoituksenmukaista tulkita väljästi yhteisevolutionaarisesta näkökulmasta erilaisten osin päällekkäisten järjestelmien (työmarkkinat, talous, turvallisuuspolitiikka, jne.) ja järjestelmien toimijoiden (yksilöt, organisaatiot, instituutiot, etc.) yhteen kietoutuneena ja kompleksisena ilmiönä. Kompleksisuus nousee monimutkaisista yhteyksistä järjestelmän sisällä ja järjestelmän ja sen ympäristön (muiden järjestelmien) välillä. Yhteydet ja keskinäisriippuvuus voivat välittää jokaisen toimijan tekemän päätöksen tai toimenpiteen vaikutukset kaikkiin yhteydessä oleviin toimijoihin ja järjestelmiin. Toimijoiden ja järjestelmien muuttaessa asemiaan, ne aiheuttavat jatkuvan muutoksen kokonaisuudessa - järjestelmän sisällä ja/tai muissa järjestelmissä - johon ovat yhteydessä. Yhteyksellisyys ja keskinäisriippuvaisuus toteutuvat moniulotteisessa kontekstissa ja esimerkiksi sosiaalinen, kulttuurinen, tekninen, ja taloudellinen vaikuttavat usein toisiinsa. (Mittleton-Kelly 2003, 4-5.)

Kompleksisen järjestelmän viitekehyksestä voidaan puhua lyhyen aikavälin *sopeutumisesta* ja pitkän aikavälin *yhteisevoluutiosta*. Mikro-
tasolla sopeutuminen voi tapahtua väliaikaisesti esimerkiksi työnantajien sopeutumisena toimimattomiin työlupalainsäädäntöihin mikä

vaihtuu julkisen sektorin sopeutumiseksi lain ja säädösten muuttuessa. Pitkällä aikavälillä kyse on yhteisevoluutiosta, joka ei vaikuta vain melko nopeasti omaksuttaviin ja vaihdettaviin yksilöiden rooleihin tai organisaatioiden toimintatapoihin, vaan myös syvällisemmin yhteiskuntaa ohjaaviin vakiintuneisiin instituutioihin sekä yksilöiden identiteettiin - kulttuuriin. Edelliset viittaavat evolutionaarisen kehitysnäkemyksen mukaan valintaan (*selection*) ja jälkimmäiset ilmiöiden syvällisempään juurtumiseen (*retention*) yhteiskunnan toimintadynamiikkaan, ei vain toimintatapoina, vaan todellisuuden tulkintaan vaikuttavina merkityksinä (ks. Mitleton –Kelly 2003, 9; ks. myös Sotaraudan artikkeli tässä kirjassa). Muutos ei ole toimijan sopeutumisen tai ympäristön valinnan tulos, vaan ympäristön vaikutuksen ja toimijan tavoitteellisuuden yhteistulos. Lewin ja Volberda (1999) määrittelevätkin yhteisevoluution *tavoitteellisen toiminnan, ympäristön ja institutionaalisten vaikutusten* yhteistuotokseksi. Näkemystä edustivat jo Weberin 1900-luvun alkupuolella esittämät ajatukset byrokraattisen organisaatiomuodon syntyisestä vastauksena muutosvoimille, jotka ennakoivat teollisen ajan yhteiskunnan saapumista. (em. 1999, 523–526.) Teollisen ajan murtuessa vastaava ilmiö voidaan nähdä globalisoituvan osaamistalouden vaatimissa yhteiskunnallisissa muutoksissa mikro- ja makrotasojen organisoitumisessa.

Yhteiskunnan rakenteiden muutos voidaan nähdä sitä ohjaavien *instituutioiden muutoksena*. Instituutiot ovat yhteiskunnallisia järjestelmiä jäsentäviä toimintakäytäntöjä. Ne ovat käyttäytymisen standardeja muotoja, jotka syntyvät käyttäytymisen jatkuvan ja pysyvän uusintamisen tuloksena. (Kuoppala 2001). Brunssonin ja Olsenin (1998) mukaan instituutiot voidaan nähdä kokoelmana sääntöjä, jotka määrittelevät osallistujat ja pelin säännöt sekä tarjoavat ohjeet miten instituutiota voidaan muuttaa. Ne yksinkertaistavat ajatteluamme, vaikuttavat siihen mitä havainnoimme ja miten sitä tulkitsemme ja millä mittapuulla asioita arvioimme. (Brunsson & Olsen 1998, 83.) Instituutiot ovat aina osin mentaalisia rakennelmia, joiden avulla pyritään selviytymään erilaisista ihmisten toimien keskinäisriippuvuudesta syntyvistä ongelmista. Instituutiot on siis syytä erottaa organisaatioista, jotka ovat materiaalisia, sosiaalisten käytäntöjen toimijoita. (Young

1994 Jokelan 1998, 187 mukaan.) Organisaatiot ovat hallinnon tai talouden toimijoita, mutta instituutiot nostavat esiin toimintatavan taustalla olevat arvot ja asenteet, joiden varaan yhteiskunta ja sen toiminta rakentuu.

Yhteiskunnan institutionaalisen perustan muuttuminen vaatii 1) yksilöiden laajan tuen eli "kollektiivisen identiteetin legitimaation", 2) organisaatiot, jotka käytännössä ylläpitävät ja vahvistavat tätä identiteettiä tukevaa toimintatapaa ja arvomaailmaa sekä 3) muutoksen virallistamisen lainsäädännössä tai muissa sopimuksissa. Uuden institutionaalisen rakenteen syntyminen edellyttää siis muutoksia kaikilla järjestelmän toimijatasoilla. Ojalan ja Lambergin (2001) mukaan taloutta ohjaavat kysyntä, tarjonta sekä epäviralliset ja viralliset instituutiot. Virallisia instituutioita edustavat erityisesti valtio ja sen lainsäädäntö. (em. 2001, 67.) Yksilöiden roolit ylikansallisina osajina luovat siis tarjonnan, jonka kysynnän työantajien tarve määrittelee ja jota valtiot pyrkivät säätelemään erilaisin sopimuksin. Institutionalisoitumisprosessi kohti uutta vallitsevaa kulttuuria toteutuu yksinkertaistaen seuraavien vaiheiden kautta:

- *Yksilöille muodostuu vaihtoehtoinen identiteetti.* Tarjonnan luovat yksilöt eli työntekijät, joilla on kansainvälisesti kysyttyä osaamista ja halukkuutta sekä edellytyksiä työskennellä kansainvälisessä toimintaympäristössä. Yksilön muutosprosessi toteutuu ympäristön ja itsen välisen suhteen tulkinnassa (identiteetti) sekä toimintatavoissa (rooli). Castellsin (1997) mukaan identiteetti onkin tarkoituksenmukaista erottaa rooleista. *Yksinkertaistaen identiteetit organisoivat merkityksen ja roolit toiminnan.* Roolit (työntekijänä, puolisona, koripalloilijana, tupakoitsijana, jne.) määrittellään organisaatioiden tai instituutioiden ulkopuolelta antamien normien mukaan. Roolien vaikutus yksilöiden toimintaan riippuu "sopimuksesta" yksilön ja näiden instituutioiden tai organisaatioiden välillä. Roolit ovat siis organisaatioiden tai instituutioiden tuottamia vaihtoehtoisia toimintamalleja. *Vaihtoehtoinen identiteetti*¹ syntyy, kun yksilöt tunnistavat omassa ja/tai lähiympäristönsä toiminnassa uuden tai hallitsevalle logiikalle vaihtoehtoisen arvomaailman ja sitä edustavan toimintatavan, roolin, ja omaksuvat sen osaksi

¹ Castells puhuu vastarinnan identiteetistä

identiteettiään. Uusi identiteetti vahvistuu *roolin* mukaiseksi jos toimintamalli saa tukea ympäristöltä eli osoittautuu toimivaksi lähestymistavaksi. (Castells 1997,10-12).

- *Kollektiivinen identiteetti* muodostuu, kun yksilöt tai toimijat ryhmänä rakentavat uuden identiteetin, joka uudelleen määrittelee heidän asemansa yhteiskunnassa. Kollektiivinen identiteetti ei tuota yksilöitä vaan *kollektiivisia toimijoita*. Ympäristön yksilölle tarjoamat identiteetit voidaan nähdä vaihtoehtoisina toimintatapoina – rooleina – joihin samaistua ja/tai joita hyödyntää. Ammatillisen identiteetin ja siihen liittyvien toimintatapojen muodostumisessa työympäristö ja toimialan logiikka muodostavat ensisijaisen toimintaympäristön. Työnantajaorganisaatiot luovat kysynnän paitsi tietylle osaamiselle myös tietynlaisille yksilöille eli ne tarjoavat rooleja täytettäväksi ja muokattaviksi. Tässä kontekstissa tällaisia ovat erityisesti kansainvälistä toimintaympäristöä luovat ja kansainvälisesti osaajia rekrytoivat työnantajaorganisaatiot. Vastavuoroisesti organisaatioiden toimintatapojen ja jopa toimintakulttuurin muutos toteutuu, jos ne osoittautuvat “kestävyyden” kannalta tarkoituksenmukaisiksi. Osaamisintensiivisen organisaation kestävyys kannalta on olennaista että se kykenee tarjoamaan toimintaympäristön, jossa osaaminen ja tieto muutetaan tuottavaksi toiminnaksi. Työnantajaorganisaatiot tarjoavat siis omaa toimintakulttuuriaan tukevia rooleja *kollektiivisen identiteetin* perustaksi. Kollektiivinen identiteetti välittyy yksilöiden kautta yhteiskuntaan muuttaen sen rakenteita.¹
- *Kollektiivisen identiteetin legitimaatio* viittaa ympäristössään yleisesti hyväksytyksi tulemiseen ja tunnustamiseen, jotka määrittelevät institutionalisoitumisen syvyyden. Kollektiivisen identiteetin legitimaatiota vahvistavat hallitsevien instituutioiden arvoja ja toimintatapaa edustavat organisaatioihin, joiden avulla instituutiot laajentavat ja rationalisoivat valtaansa suhteessa muihin. Kun kollektiivisen identiteetin legitimaation antama tuki vallitsevalle toimintatavalle muuttuu tai oleellisesti vähenee, muuttuu myös instituutio ja sen määrittelemä yhteiskunta ja toimintadynamiikka. Harrisonin (2001) mukaan kult-

¹ Esimerkki tällaisesta projekti-identiteetistä on feminismin nousu ylös puolustusasemista patriarkaalista yhteiskuntaa vastaan ja naisen identiteetin muutoksen kautta tapahtuneet yhteiskunnalliset muutokset

tuurin ja instituutioiden suhteesta on sanottu "Kulttuuri on äiti, instituutiot ovat lapsia". Tämä on totta erityisesti pitkällä aikavälillä, mutta lyhyellä aikavälillä ja murrosvaiheissa institutionaaliset muutokset voivat vaikuttaa myös kulttuurin koostumukseen. Kun "viralliset säännöt" muuttuvat, "epäviralliset säännöt" jäävät usein voimaan ainakin joksikin aikaa. (Harrison 2001, 28; Ojala & Lamberg 2001, 74.) Epävirallisten ja virallisten instituutioiden muutos enteilee kuitenkin aina samansuuntaista mutta laajempaa kulttuurin muutosta. Työmarkkinointa sääntelevä ja ohjaava koneisto ja sen sisältämät organisaatiot voidaan nähdä kansallisvaltioita edustavana ja hallitsevana virallisena instituutiona, joka sopeutuu mutta myös tavoitteellisesti vaikuttaa työmarkkinoiden globalisoitumiseen. Epävirallisen instituution muodostavat yksittäisten osaajien kollektiivinen identiteetti ja organisaatioiden toimintatavat.

(Castellsia 1997, 6-12 ja Scheinia 1992, 33-35 soveltaen.)

Yhteiskunnallisen toimintadynamiikan muutoksessa voidaan siis yksinkertaistaen nähdä kolme vaihetta ja tasoa. Yksilöiden ja työnantaja-organisaatioiden vuorovaikutuksessa muodostetun kollektiivisen identiteetin legitimoituessa yhteiskunnallisiin ylikansallisia työmarkkinointa ohjaaviin instituutioihin muutos on läpäissyt – vaikka ei kyllästänyt – yhteiskunnan kerrostumat. "Marginaalista" nousevat identiteetit voivat siis laajentuessaan kollektiiviseksi sekä luodessaan kestävyyttä yksilölle, organisaatioille ja laajemmin ympäröivälle yhteisölle legitimoitua yhteiskuntaa ohjaaviksi instituutioiksi ja vallitsevaksi toimintatavaksi.

Yhteisevolutionarisena prosessina vaihtoehtoisen identiteetin muodostuminen ja sen laajentuminen kollektiiviseksi identiteetiksi on osa valintaprosessia ja kollektiivisen identiteetin legitimaatio ja institutionalisoituminen viittaavat ilmiön juurtumiseen. Kollektiivinen identiteetti ei ole selkeä rakenteellinen kokonaisuus, vaan yhteiskunnan eri osa-alueilla toimivien yksittäisten toimijoiden konstellatio, joka kuitenkin olennaisella tavalla vaikuttaa toiminnan dynamiikkaan ja tietyn järjestelmän – kuten tässä työmarkkinoiden – suhteen. Kansalaisyhteiskunnan ideologian juurtumista edistävinä koneistoina Castells (1997) näkee institutionaaliset rakenteet kuten kirkot, työmarkkina-

järjestöt, puolueet, yhteistyöryhmät, kansalaisjärjestöt, jne., valtion toimintadynamiikan jatkeena ja samalla syvälle ihmisten joukkoon juurtuneina organisaatioita. Kansalaisyhteiskunnan mahdollistaa näiden instituutioiden ja valtion välinen jatkuvuus, joka on organisoitu samanlaisen identiteetin ympärille (kansalaisuus, demokratia, yhteiskunnallisen muutoksen politisointi, jne.). (Castells 1997, 11.) Vastaa- vasti globaalisti toimivat organisaatiot voidaan nähdä globaalitalouden ja ylikansallisuuden jatkeena, jotka tarjoavat yksilöiden identiteettiin kansalaisuuden sijaan osaamista, demokratian sijaan yksilöllisyyttä ja yhteiskunnallisen muutoksen politisoinnin sijaan sen talouteen ja elinkeinoelämään liittyviä ulottuvuuksia.

Marginaalista valtavirtaan: globaalitalouden osaajien kollektiivinen identiteetti

Yhteiskunnallisesti merkittävän kollektiivisen identiteetin muodostuminen edellyttää siis määrällisesti laajaa joukkoa, jonka kollektiivista identiteettiä ylläpitää jokin yksilölle ja yhteiskunnalle merkityksellinen organisatorinen rakenne. Osaajien merkitys onkin kasvanut työmarkkinoilla paitsi sisällöllisesti myös määrällisesti. Osaajia helpommin mitattava määritelmä tässä tarkoitetuille ammattiteille on professio. Profiessiollla viitataan ammatteihin, joiden käytännöt perustuvat tietteelliseen tietoon. Kenttä on laaja ja tietoa voidaan joko soveltaa käytäntöön kuten ammatijohdajien ammatissa tai käsitellä suoraan kompleksista tietoa esimerkiksi matemaattikkona. Kuitenkin yhteys tieteseen ja korkeakoululaitokseen erottaa nämä ammatit muista. (Koskinen & Mykkänen 1998, 2.) Työvoima on viimeisen kolmen vuosikymmenen aikana professionalisoitunut voimakkaasti myös Suomessa. Vuonna 1975 työvoimasta noin 300 000:lla oli kolmannen asteen koulutus, mutta vuoteen 1997 mennessä määrä oli enemmän kuin kaksinkertaistunut ja ylitti 600 000. (Tilastokeskus 2004.) Tulevaisuudessa trendi jopa voimistuu, koska nuorten ikäluokkien koulutus- taso on Suomessa kansainvälisesti vertaillen varsin korkea, mutta vanhempien ikäluokkien melko alhainen. Tämä merkitsee sitä, että vanhempien ikäluokkien siirtyessä pois työelämästä koulutustaso nousee

varsin nopeasti. Vuonna 1995 ylempi keskiasteen koulutus oli 36 prosentilla ja korkea-asteen koulutus 21 prosentilla 45–65 –vuoden ikäisistä työntekijöistä. Vuonna 2015 ylempi keskiaste on jo 56 ja korkea-aste 26 prosentilla 45–65–vuotiaista työllisistä. (Ilmakunnas ym. 2000, 56.)

Yksilöille on osajaorganisaatioissa tarjottu lukuisia rooleja määrittelemään heidän toimintalogiikkaansa ja kansainvälistymisorientaatiotaan. Jo 1950-luvulla Gouldner erotteli “kosmopoliitit” osajat ulkoisine viiteryhmineen “paikallisista” osajista. Schein (1996) korostaa erilaisten roolien muokkaantumista vastaamaan kohderyhmän kollektiivista työkulttuuria. “Insinöörit”, “toimijat” ja “toimitusjohtajat” toimivat ja tekevät päätöksiä työuransa ja asemansa tarjoamien roolien mukaisesti. Edelleen Florida esittelee mm. “Kauluspaita-Bo-bin”, jonka viittaa oppineen teollisen ajan järjestelmältä olemaan huomaamaton ja pois tieltä. Yksilöt ovat kollektiivisesti “kasvaneet” oman viiteryhmänsä tavoille (Gouldner 1958; Schein 1996; Florida 2002b). Roolit ovat siis suurelta osin ympäristöstä opittujen ja tulkittujen toimintatapojen soveltamista ja hyödyntämistä yksilön omissa toimintatavoissa. Tässä tarkasteltavan ilmiön kannalta on tarkoituksenmukaista keskittyä yhtäältä osaamista ja toisaalta ylikansallisuutta korostavia rooleja tarjoavaan toimintaympäristöön.

Osaamisintensiivisten organisaatioiden johtamisessa hyödynnettävät käsitteet, kuten oppiva organisaatio tai strateginen tietojohdaminen, nähdään usein uuden aallon ideologiana, mutta monin tavoin nämä käytännöt edustavat hyvinkin vanhoja toimintatapoja. Suurelta osin teollisen aikakauden rapauttama “social art of management” on aina ollut olemassa. Johtaminen on sosiaalinen toiminto, jonka tavoitteena on tarjota yksilöille mahdollisuus toteuttaa osaamistaan ja itseään. Olennaista on sellaisen sosiaalisen kontekstin luominen, jossa yksilön luovuus ja tuottavuus maksimoidaan. Johtava luovuuden tutkija Csikszentmihalyin näkee teollisen aikakauden murheellisenä esimerkkinä siitä, miten yksittäisten ihmisten mahdollisuudet heittäytyä itselle mielekkäiden asioiden pariin vähenivät romahdusmaisesti ja kyky tarjota yksilöille luovan prosessin synnyttämiä “flow-kokemuksia” työelämässä katosi. (Graham & Pizzo 1998, 25; Hakala 2003, 137.) Schein

kuvaa osaamisympäristöä jo 1960-luvun lopulla menestyvää korkean teknologian yritystä tarkastelleessa tutkimuksessaan seuraavasti:

“Ensimmäisistä kohtaamisista mieleeni jäivät erityisesti maisematoimiston arkkitehtuuri, äärimmäisen epämuodolliset pukeutumis- ja käytöstavat, nopeatempoisuudessaan hyvin dynaaminen ympäristö sekä vuorovaikutuksen korkea intensiteetti työntekijöiden välillä. Lounaalla ihmiset vaihtoivat usein pöytää ja olivat ilmeisen uppoutuneita keskustelemaan työstään myös lounastauolla. Hierarkian näkyvät merkit puuttuivat sekä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta että fyysisestä ympäristöstä ja esimerkiksi erityisiä ruokailutiloja, parkkipaikkoja tai näköalatoimistoja hierarkian esiin tuomiseksi ei käytetty. Vuorovaikutus kokouksissa oli vilkasta ja kiihkeäkään argumentointi muodollisesti alaisten ja esimiesten välillä ei ollut harvinaista. Epävirallisuus käyttäytymiskoodina sai voimakkaasti tukea myös yrityksen perustajalta, joka osallistui keskusteluihin.” (Schein 1992, 32-33.)

Vastaavaa työympäristöä kuvaa Florida 2000-luvun “luovan luokan” tavoittelemana toimintaympäristönä (Florida 2002a). Professionaaliselle ammatille onkin tyypillistä mahdollisuus toimia omaehtoisesti työssään sekä vapaan harkinnan soveltaminen tehtäviin; asiantuntemus, autonomia ja työtä koskeva valtuutuksen määrittelyoikeus yhdistävät profession käsitettä. (Freidson 1994, 154; Heinonen 1998, 121.) Professiot – osaajien ammatit – ovat siis lähtökohtaisesti autonomiaan ja omaan työhön valtuutettuja. Näin ollen on luonnollista, että valtuuttamisesta (empower) on tullut entistä laajemmin käytetty lähestymistapa osaajien kansoittamilla työmarkkinoilla toimivissa organisaatioissa. Lähestymistapaa sovelletaan globaalisti hyvin laajasti, mikä osaltaan tekee osaajien liikkumisesta ylikansallisilla työmarkkinoilla jossakin määrin helpompaa, koska peruslogiikka säilyy paikallisista ja organisaatiokohtaisista vaihteluista huolimatta. Brownin mukaan yksilölähtöisen *“respect for the individual”* toimintatavan ovat omaksuneet esimerkiksi IBM, Texas Instruments, Nokia, Microsoft, jne. Yksilöt valtuutetaan (empower) tuomaan omat näkemyksensä, ideansa ja toimintatapansa osaksi yritystä ja esimiesten roolina on tukea heidän edellytyksiään hyödyntää osaamistaan autonomisessa prosessissa. Työtehtävissään yksilöllä on suuri vapaus toteuttamisessa, mutta

selkeästi määriteltyjen rajojen puitteissa. Tällaisessa toimintatavassa valtaa delegoidaan komentoketjussa alaspäin ja yksilöiden merkitystä yrityksen menestymisessä korostetaan, mikä edellyttää työntekijöiltä yhtäältä vapautta mutta toisaalta myös itsenäisyyttä tehtäviensä hoitamisessa. (Brown 1999, 118-124; Castells & Himanen 2000.) Osaa-vien yksilöiden luovuutta tavoittelevan organisoitumisen dynamiikkaan on siis aina kuulunut tietyn asteinen vapaus ulkoisesta kontrollista sekä yksilöiden itseorganisoituminen. Autonomiamia ja valtuuttamista korostavaan toimintakulttuuriin sopii huonosti voimakkaasti kontrolloivat rajat – mukaan lukien kansallisvaltioiden rajat. Kärjistäen kyse on pitkään marginaalisen ryhmän työskentelytapojen ja sitä tukevan työympäristön toimintatavan leviämisestä entistä suurempaan osaan työnantajaorganisaatioita.

Samanaikaisesti kun valtuuttavasta lähestymistavasta on tullut osaa-misorganisaatioiden globaalisti hyödyntämä toimintatapa, työnantajaorganisaatiot ovat voimakkaasti ylikansallistuneet. Esimerkiksi vuonna 1990 Suomen viidestäsadasta suurimmasta yrityksestä noin 70 oli monikansallisten yritysten tytäryrityksiä. Vuonna 2002 luku oli jo yli kaksinkertainen. Suurin Suomessa toimiva ulkomaalaisomistuksessa oleva yritys sveitsiläinen ABB Finland sijoittuu 10 500 Suomessa työskentelevällä henkilöllä viiden suurimman suomalaisen teollisuusyrityksen joukkoon. Myös Norjalainen Kvaerner on noin 4500 ja Yhdysvaltainen Tellabs noin 2 400 työntekijän työnantaja Suomessa. Suomalaisen suuryritysten henkilöstön sijoittumisessa voidaan nähdä vastaava globaalin työnantajan roolin vahvistumisprosessi. Vuonna 2000 Nokian, Stora-Enson, UPM-Kymmenen, Metson, Koneen, Metsäliiton, Fortumin, Ahlströmin, Wärtsilän, ja Rautaruukin työntekijöistä ulkomailla työskenteli 59 prosenttia, kun vuonna 1983 vastaava osuus oli vain 16 prosenttia. Vuonna 2000 nämä kymmenen yritystä olivat siis työnantajina ulkomailla noin 150 000 työntekijälle. (Kiljunen 1999; Ali-Yrkkö, Joronen & Ylä-Anttila 2001, 75; Forsander, Raunio, Salmenhaara & Helander 2004.) Monien organisaatioiden ylikansallistumisen toimintatavalle on siis hyvin konkreettiset lähtökohdat ja ylikansallistuminen näkyy myös työn arjessa: organisaatioiden ydintoiminta,

tukitoiminnot, palveluverkot ja asiakkaat muodostavat ylikansallisen verkoston, joka luo luonnollisen lähtökohdan paitsi yksilöiden liikkumiselle myös yhtenäisille toimintatavoille. Ylikansalliset konsernit luovat omia globaaleita työmarkkinoita ja niitä tukevia palveluita sekä toimintatapoja. Yhden konsernin sisällä toimintatapojen yhtenäistäminen voi olla hyvinkin systemaattista ja tarkoin harkittua ja sisältää selkeästi globaalin näkemyksen.

“Tää on platform, yksikkö, joka tekee yrityksen guidelinet globaalisti ja niitä toteutetaan kaikkialla yrityksen toimipaikoissa. Maailmaa katotaan globaalisti ja ulkomaalaisuus ei oo issue, vaan kompetenssi on se mitä haetaan . . . ja hyvät tyypit.” (Relocation johtaja, Helsinki)

Ylikansallisuus toteutuu myös työvoiman rekrytoinnissa, mikä suoraan vaikuttaa työmarkkinoiden toimintatapaan myös yksilöiden näkökulmasta. Valtiot eivät muodosta luonnollisia rajoja yritykselle työnantajana, vaan toimintaympäristön määrittelevät globaalitalouden markkinat ja saatavilla oleva resurssit. Tiettyä erityisosaamista etsittäessä eivät paikalliset tai kansalliset työmarkkinat aina riittä rekrytointitöntä. Esimerkiksi Fortune-lehden listaamasta 500 globaalista yrityksestä 88 prosenttia käytti yrityksen sisäistä intranetiä tai internetiä rekrytointikanavanaan. Vuonna 1998 prosenttiosuus oli vain 29 prosenttia. Myös perinteisesti “head-huntareiden” tai henkilökohtaisten suhteiden kautta rekrytoidut kokeneet johtajat etsivät työmahdollisuuksia entistä enemmän internetin kautta. Vuonna 2001 yhden osaavaa työvoimaa välittävän internet-portaalin hakemistossa oli yli 100 000 johtajatasoista hakemusta. (Deepro 2002, 26-27; Iredale 2001, 16.) Yrityksille voi muodostua tuhansien hakijoiden tietokannat, joista sopivaa osaamista eri tehtäviin voidaan etsiä eri puolilta maailmaa avoimen hakemuksen täyttäneistä osaajista. Rekrytointia helpottamaan on luotu myös erilaisia tukipalveluita, joista ns. asettautumispalvelut edustavat pitkälle kehittyntä erikoispalvelua.

Toimintaympäristön ylikansallistumisesta huolimatta organisaatioiden sisällä yksilöiden rooli ylikansallisuuden toteutumiseen vaikuttavina “portinvartijoina” kuitenkin säilyy. Ylikansallisesti toimivat yritykset luovat kanavia, joiden portinvartijoina toimivat rekrytointipäättöksistä vastaavat johtajat ja esimiehet. Kansainvälisessä toiminta-

ympäristössä ylikansallinen rekrytointi ei ole itsestään selvyyttä, vaan sen toteuttajiksi tarvitaan yksilöitä, joille myös työmarkkinat ovat osa kansainvälistä työympäristöä. Zachary (2000) kuvaa tätä muutosta ajattelun- ja toimintatavoissa ”Global me” teoksessaan, jossa saksalaisen lääkefirman johdon ajattelutavat johtamisen ja rekrytoinnin kansainvälistämisestä muuttuvat yhden seniorijohtajan omien monikulttuuristen kokemusten ja muuttuneiden näkemysten välittyessä yrityksen muulle johdolle.

”Tänään kun meillä on työpaikka avoinna, pohdimme valintaa kolmen nimen välillä; Muller, Lagenstein ja Schmidt. Tulevaisuudessa meidän tulisi pohtia toisenlaisten vaihtoehtojen välillä; Lee Ping, Smith ja Rodriguez.”

Perinteisesti saksalaisen johtajan ulkomaille sijoittuvia toimintoja hoitamaan lähettävän organisaation toimintatapa muuttui tästä yksilöstä lähteneen aloitteen laukaisemana. Parhaita ihmisiä ryhdyttiin hankkimaan mistä päin maailmaa tahansa, riippumatta heidän kansallisuudesta; osaaminen ratkaisi ja moninaisuus (diversity) nähtiin jopa voimavarana aikaisemmin hyvinkin konservatiivisessa yrityksessä. (Zachary 2000, 37.) Vastaavaa muutosta edustaa monien suomalaisten kansainvälistä kokemusta hankkineiden esimiesten näkemys ulkomaalaisista työntekijöistä ja työmarkkinoiden hyödyntämisestä. Heille ulkomaalaisuus ei ollut olennainen kysymys, vaan osaaminen ja henkilön muut edellytykset toimia osana työyhteisöä. (Raunio 2002.)

”Minä näen puhtaasti ykkösasiana, minun ihmiset, niin se on teknistä kompetenssia, jota haetaan. Tietysti ammattitaitoon liittyy monta muutakin asiaa kuin pelkkä tekniikka, tällaisessa työssä. Ykkösasia on kuitenkin se, että olemme tekemässä jotain tuotetta, joka pitäisi saada myytyä. Jos osaamista ei ole Suomessa, niin totta kai sitä pitää ottaa muualta. Sit tietysti kun puhutaan osaamisesta, niin pitää sopeutua tiettyssä mielessä yrityskulttuuriin eli tapaan tehdä töitä.” (esimies, Tampere)

Osaajien ensisijaisena toimintaympäristönä voidaan siis nähdä *yksilöllisyyttä ja autonomiaa toimintatavoissa korostava globaalitalouden verkosto*, joka muodostuu osaajan näkökulmasta kansainvälisesti rekrytoivista osaamisintensiivisistä yrityksistä ja niiden alueellisista keskittymistä. Tässä organisaatioiden muodostamassa verkostossa lisäänty-

nyt vuorovaikutus ja sen myötä kehittyneet yhteydet kutistavat etäisyyksiä sekä ajallisesti että kulttuurillisesti. Tämä näkyy myös globaalitalouden osaajien tavassa hahmottaa maailmaa ja muodostaa mielikuvia ympäröivästä todellisuudesta. Maiden rajojen yli liikkuvat osaajat eivät hahmota maailmaa vain kansallisvaltioina ja kaupunkeina, vaan entistä enemmän myös oman toimialansa osaamiskeskittymien ja työmarkkinoiden muodostamana verkostona. (Raunio 2002.) Usein yksilötasolla tunnistetaankin toimintaympäristön muutokset ja omaksumaan sen tarjoama autonomisen ja globaalin yksilön rooli ”globaalitalouden osaajana”.

”Tiedemaailmassa, meidän alalla ollaan joustavia. Tarkoitan että voit helposti saada työpaikan maasta kuin maasta. Oikeastaan, maa itsessään ei merkitse, minne sä muutat ja noin. Se mikä merkitsee on se, minkä kanssa työskentelet, erikoisalasi, projektisi ja sellaiset jutut.” (Itäeurooppalainen bioteknologian tutkija¹)

Työ globaalissa yrityksessä ja ympäristössä on tärkeää, mutta yrityksen sijainti melko yhdentekevää. Globaalitalouden osaajan roolin omaksuminen toimintatapana viittaa identiteetin muodostumiseen, jossa merkityksiä muodostetaan priorisoimalla joitakin ympäröivän kulttuurin ominaisuuksia suhteessa muihin mahdollisiin merkitysten lähteisiin (Castells 1997). Konstruktivistisen oppimisteorian mukaan oppiminen ei ole vain tiedon ja taitojen keräämistä, vaan joksikin tulemisen prosessi tai joksikin tulemisen välttämiseen tähtäävä prosessi. Jopa itseopiskelu ilman sosiaalista vuorovaikutusta vaikuttaa siihen millaiseksi ihmiseksi tulemme. Identiteettiä muokkaavana ilmiönä oppiminen sisältää sekä paikan että prosessin, joka elämänkaarena yhdistää menneen ja tulevan. Yhteisöstä tulee identiteetin paikka siinä määrin kuin se mahdollistaa elämänkaaren muodostumisen eli tarjoaa menneisyyttä ja tulevaisuutta. (Wegner 1998, 215-216.) Paikan tarjoavat globaalit työnantajat toimivat kansainvälisessä ja usein monietnisisessä ympäristössä. Prosessi toteutuu tässä ylikansallisessa ja yksilöä valtuuttavassa ympäristössä tarjoten usein sekä menneisyyden että tulevaisuuden mahdollisuuksia. Näin ollen niiden tarttuminen osaksi identiteettiä on todennäköistä.

¹ ks. Frosander, Raunio, Salmenhaara & Helander 2004

“Maa ei merkitse minulle mitään (työpaikan valinnassa). Olen globaalkansalainen.” (ICT-osaaja, Kiina)

Hallin (2002) mukaan ympäröivän todellisuuden tulkinta perustuu yksilön identiteettiin, joka ei ole autonominen vaan muodostuu minän ja yhteiskunnan välisessä jatkuvassa dialogissa, jossa ympäristö tarjoaa potentiaalisia tulkintakehyksiä itsen ja ympäristön väliselle suhteelle – rooleja. Sosiologisessa käsityksessä identiteetti *silloittaa henkilökohtaisten ja julkisten maailmojen välistä kuilua*. Identiteetti harsii subjektin kiinni rakenteeseen, mikä tekee hänestä ja ympäröivistä kulttuureista yhtenäisempiä ja ennustettavampia. (Hall 2002, 22.) Vapaus tehdä itsenäisiä päätöksiä ja valintoja voidaan välillisesti nähdä olennaisena tekijänä ylikansallisten työmarkkinoiden muotoutumisessa, koska se korostaa yksilön vastuuta omasta kehittymisestä ammatillisesti ja näin myös “velvoittaa” hyödyntämään parhaita tarjoutuvia mahdollisuuksia. Työnantajan, työympäristön ja mahdollisesti myös työyhteisön kansainvälisyys ja ylikansallinen toimintatapa korostavat ensisijaisen toimintakentän ja näin myös omaa osaamista koskevien mahdollisuuksien ylikansallisuutta. Mielikuva maailmasta ja näin ollen myös itsen suhteesta maailmaan rakennetaan ylikansallisessa ja osaan ja autonomisen yksilön ominaisuuksia korostavassa ympäristössä.

Kyse on siis pitkälti luovan ja osaamisintensiivisen toimintatavan nousemisesta yhteiskunnallisesta ja taloudellisesta marginaalista työelämässä sen keskiöön ja edistyneissä talouksissa myös valtavirtaan. Kollektiivista globaalitalouden osaajan roolia tuottava koneisto on tehokkaasti toiminnassa ja juurrutettu osaamisorganisaatioiden osajien työmarkkinoiden historiaan. Uuden kollektiivisen identiteetin pyrkinessä legitimoimaan asemaansa, se haastaa työmarkkinoiden dynamiikkaa hallitsevat kansalliset instituutiot vastavuoroiseen muutosprosessiin. Tämä prosessi määrittelee pitkälti ylikansallisten työmarkkinoiden dynamiikan, mutta vaatii myös toimijoilta kykyä sopeutua – vaikkakin oman tavoitteellisen toiminnan myötä – uuteen toimintaympäristöön.

Identiteetin legitimaatio yhteiskunnan instituutioissa

Institutionalisoitumisen taso voidaan määritellä sen mukaan, kuinka hyvin organisoituminen on saavuttanut legitimaation eli tullut ympäristössään yleisesti hyväksytyksi ja tunnustetuksi. (Kuoppala 2001, 40-41). Osajien ylikansallisten työmarkkinoiden legitimaatio on yhtäältä hyvinkin juurtunut virallisiin säädöksiin ja käytäntöihin, mutta toisaalta vielä voimakkaassa muutosprosessissa. Juurtuminen osaksi pysyvää ylikansallista yhteiskuntarakennetta ei vielä koko laajuudessaan ole toteutunut. Globaalitalouden työmarkkinoiden kysyntää ja tarjontaa luovien osapuolien – työnantajien ja työntekijöiden - toimintatavat välittyvät myös työvoiman kansainvälistä liikkuvuutta säänteleville toimijoille kuten työvoimaviranomaisille tai valtionhallinnolle tai niiden ohjaamaan maahanmuuttopolitiikkaan. Globaalitalouden toimijoiden kollektiivisen identiteetin vaikutuksia kansallisen identiteetin pohjalta syntyneissä instituutioissa voidaan nähdä sekä kansainvälisissä sopimuksissa että kansallisen tason työvoiman liikkuvuutta sääntelevissä laeissa, säädöksissä tai toimintatavoissa.

Kansallisia ja kansainvälisiä sopimuksia ja toimintapolitiikkoja on muodostettu jo pitkään. Edellisten tavoitteena on ollut lähinnä työvoiman houkuttelu maan rajojen ulkopuolelta ja jälkimmäisten työmarkkinoiden ylikansallistaminen sääntelyä vähentämällä tai yhdenmukaistamalla. Konkreettisia työmarkkinoita koskevia sopimuksia on tehty erityisesti maanosatasolla, jolloin työmarkkinat ja niiden sääntely on pyritty laajentamaan kansallisesta mantereen laajuiseksi toiminnaksi. Euroopan unioni, Pohjois-Amerikan vapaakauppa-alue (NAFTA) ja Oseanian MRA-sopimus helpottavat työvoiman kansainvälistä liikkumista alueellaan vähentämällä työ- ja oleskelulupiin liittyviä esteitä kansalliset rajat ylittävän työvoiman tieltä. (Iradale 2001.) Näiden maanosan laajuisten työmarkkinoiden ylikansallistumisen voidaan nähdä institutionalisoituneen jo monien työ- ja oleskelulupakäytäntöjen osalta, mutta työvoiman liikkuvuudelle ongelmia aiheuttavat juuri kvalifikaatioiden määrittely. Kvalifikaatioiden määrittely on sidottu sekä kansallisiin koulutuspolitiikkoihin että työntekijä- ja työnantajajärjestö-

jen preferensseihin, joten muutos vaatii syvällisiä muutoksia kansallisissa instituutioissa. Myös Euroopan unionin sisällä juuri ammatillisten kvalifikaatioiden hyväksyminen aiheuttaa edelleen ongelmia kansalliset rajat ylittävässä työhaussa. Edistystä on sen sijaan tapahtunut sosiaaliturvan, kolmansien maiden kansalaisten liikkumisvapauden ja eläkeoikeuksien siirrettävyyden osalta. (Kleinschmidt 2001.) Toteutuneet muutokset ja haasteet kuvaavat institutionaalisen muutoksen syvyyttä ja laajuutta, joita ylikansallisten työmarkkinoiden luominen edellyttää.

Institutionalisoinemisessa kyse ei ole vain osaajien houkuttelusta, vaan ylikansallisten työmarkkinoiden ja osaamisen liikkumisen dynamiikasta laajemmin. Euroopan suurin talousalue Saksa sopeutui talouden nousukauteen ja osaavan työvoiman kysynnän kasvuun 2000-luvulla "Green card" -ohjelmalla, jonka tavoitteena on helpottaa intialaisten IT-ammattilaisten palkkaamista saksalaisyrityksiin. Väliaikaisia työlupia eli "Green cardia" varattiin vuosittain 20 000 osaajalle. (Werner 2002). Ilmiö onkin aina sidottu kysyntään ja tarjontaan. Saksan työvoimaviranomaisten kärjistetyn lausunnon mukaan tällä hetkellä Saksan työmarkkinoille ei niinkään houkutella osaavaa työvoimaa, vaan jopa kannustetaan oman maan koulutettuja hakeutumaan ulkomaille hankkimaan työkokemusta, jota kotimaassa heikon työllisyystilanteen vuoksi on vaikea saada. (Mattusch 2004.) Kyse ei siis ole yksiselitteisestä osaajien houkuttelusta, vaan globaalin "aivokierrätyksen" dynamiikan luomisesta, jonka virrat reagoivat ympäristössä tapahtuviin muutoksiin.

Kansainvälisten ja ylikansallisten toimijoiden merkityksen lisääntymisestä huolimatta kansallisella päätöksenteolla on kuitenkin edelleen suuri rooli tässä prosessissa. Erityisesti taloudellisesti merkittävien kansallistalvioiden päätökset vaikuttavat koko järjestelmään sekä muihin toimijoihin. Ylikansallisten työmarkkinoiden yhteyksellisyyttä muihin järjestelmiin voidaan kuvata yksittäisten valtioiden institutionaalisen muutoksen kautta.

Suurimmalla yksittäisellä talousalueella Yhdysvalloilla on pitkät ja vahvat perinteet ulkomaalaisen työvoiman ja osaamisen rekrytoinnissa

ulkomailta. Ulkomaalaisen osaamisen rekrytointi on selkeästi institutionalisoitunut osaksi maan työmarkkinoiden ja maahanmuuton käytäntöjä. Käytössä on ollut osaamisperustaisen maahanmuuton ohella tilapäiset H-1B viisumit¹ osaavalle työvoimalle 1990-luvun alusta lähtien. Yhtenä tavoitteena on ollut nopeuttaa maahanmuuttokäytäntöä ja laajentaa työnantajien mahdollisuuksia palkata työvoimaa maan ulkopuolelta. Yhdysvalloissa on tehty myös lakialoite, joka mahdollistaisi osaajien puolisoiden työskentelyn myös lyhyen maassa oleskelun aikana. (Martin 2002; Rollason 2002.) Talouden ja työmarkkinoiden järjestelmien tarpeista toteutunut institutionalisoituminen on kuitenkin joutunut sopeutumaan poliittisen järjestelmän asenteissa ja arvoissa tapahtuneeseen muutokseen viime vuosina.

Lyhyen aikavälin sopeutumiseen poliittisessa järjestelmässä ja kansallisessa turvallisuudessa tapahtuneisiin muutoksiin viittaa Yhdysvaltojen kiristynyt politiikka ulkomaalaisia työntekijöitä kohtaan, yhtäältä terrorismin vastaisen sodan mutta toisaalta myös kansallista teollisuutta protektionistisesti suojelevan hallituksen asenteiden seurauksena. Yhdysvaltojen vähentynyt vetovoima tiede- ja teknologiatyöntekijöiden keskuudessa voidaan vain osittain nähdä johtuvaksi muiden maiden kasvaneesta vetovoimasta. Yhdysvallat myönsi vuonna 2001 yhteensä 166 000 työlupaa tiede- ja teknologiatyöntekijöille, mutta vuonna 2002 vain 74 000 eli määrä romahti 55 prosenttia. Vastaava, mutta hillitympi lasku, on nähtävissä myös muille aloille – esimerkiksi viihde- ja talousaloille – myönnettyjen työlupien määrässä. Pudotus johtuu osin terrori-iskujen vuoksi tiukentuneesta maahanmuuttopolitiikasta, mutta myös Yhdysvaltojen uudesta aggressiivisesta ja sulkeutuneesta asennoitumisesta ulkopuolisia kohtaan. Maahanmuuton suosimisesta, tutkimus- ja kehittämistoiminnan rahoittamisesta, koulutuspanostuksista sekä kansainvälisten vapaakauppasopimusten aikakaudesta on siirrytty kohti protektionismia, joka ajaa tieteen ja teknologian osaajia mui-

¹ Pääohjelma osaavan työvoiman ohjaamiseksi Yhdysvaltoihin osana vuoden 1990 Maahanmuuttaja lakia. Vaatimustaso on vähintään Bachelors tason tutkinto koulutusta vastaavaan työhön. Työnantaja anoo viisumin, jonka puitteissa hän voi palkata ulkomaalaisen. Erillistä ilmoitusta työministeriölle ei tarvita ja palkatun puoliso saa viisumin joka oikeuttaa oleskelun ja lapsille koulun, mutta ei työskentelyä Yhdysvalloissa. Viisumien määrä nostettiin vuonna 2001 115 000:sta 195 000:en. (Martin 2002, 278)

hin maihin. (Florida 2004.) Maahanmuuttopolitiikassa ei siis ole kyse vain hallinnoinnista, vaan myös poliittisesta ideologiasta; institutionalisoidusta asenteesta ulkomaalaisia ja maahanmuuttoa kohtaan. Hallinnointikoneisto on organisaatioiden, yksilöiden ja säädösten muodostama kokonaisuus, josta juridisoidut ja ulospäin välittyvät asenteet toimintatapoina tekevät instituution.

Kiinan tapaus korostaa paikallisten olosuhteiden ja yksilöiden identiteetin muutoksen vaikutusta järjestelmään ja muihin toimijoihin. Esimerkiksi Yhdysvaltain vähentynyt vetovoima nähdään osittain seurauksena myös Aasian ja Kiinan lisääntyneestä vetovoimaisuudesta. Pitkän aikavälin tavoitteellista muutosta edustaa Kiinasta ulkomaille opiskelemaan lähtevien vähäistä paluuprosenttia kohentamaan tehdyt toimenpiteet, jotka käynnistettiin jo 1970-luvulla. Vuonna 1980 perustettiin Kiinan hallituksen päätöksellä Hsinchuihin tiede- ja teollisuuspuisto ja tehtiin muitakin aloitteita korkean teknologian teollisuuden luomiseksi. Puisto aloitti toimintansa 17 yrityksen voimin 605 hehtaarin laajuisella alueella ja se tarjosi paluumuuttajille hyvät taloudelliset mahdollisuudet ja palvelut sekä korkealaatuisen asuinympäristön, joka vastasi sitä, mihin paluumuuttajat olivat tottuneet. Urakehitysmahdollisuuksissa palaaajia tuki kaksi alueen yliopistoa. Lisäksi transnationaalien yhteisön syntyä tuettiin aktiivisesti hallituksen sponsoroiduissa konferensseissa ja tapaamisissa, missä osaajia Kiinasta ja maailmalta tuotiin yhteen. 1980-luvun loppuun mennessä teollisuuspuistossa oli 121 yritystä, joista suuren osan olivat perustaneet paluumuuttajat. Vuonna 1983 pääosin korkeasti koulutettuja ja ulkomailla työkokemusta hankkineita paluumuuttajia työskenteli teollisuuspuistossa 27 henkeä mutta vuonna 2000 jo 4 108 henkeä. Aktiivinen politiikka synnytti Hsinchuin tapauksessa 20 vuoden kehitysprosessin tuloksena 289 yrityksen ja 102 775 työntekijän osaamiskeskittymän, missä 14 865 työntekijää työskentelee tutkimus- ja kehitystehtävissä. (Luo & Wang 2002, 255-257.)

Kiina on onnistunut houkuttelemaan 580 000 ulkomaille, lähinnä Yhdysvaltoihin, lähteneestä opiskelijasta 130 000 takasin ja nykyinen vuosivauhti on 20 – 30 000 opiskelijaa vuodessa. Muutos kytkeytyy

myös yksilöiden identiteettiin; kiinalaisuudesta on tullut monelle nuorelle kiinalaiselle ylpeyden aihe. Kiinan poliittisella avautumisella ja aktiivisella osallistumisella maailman politiikkaan ja -talouteen on ollut tässä prosessissa tärkeä roolinsa. (Rusanen 2003, 60.) Kokonaisuutena ilmiöön vaikuttavat siis paitsi kehittämistoimenpiteet, myös poliittinen avautuminen ja näiden vaikutus yksilöiden identiteettiin, mikä palumuuton muodossa edelleen vahvistaa kahta ensin mainittua. Esimerkki viittaa pitkäaikaiseen institutionaaliseen asennoitumiseen osaamisen palauttamiseksi Kiinaan. Lyhemmän aikavälin sopeutumista nopeaan nousukauteen edustaa vuosina 2002-2005 toteutuva ”professional personnel building” -ohjelma. Sen tavoitteena on houkutella pitkäaikaisia ja pysyviä asukkaita ulkomailta uuden teknologian aloilta (IT, ilmailu, bioteknologia, ym.), joilla osaamiselle on kysyntää. Hallitus tarjoaa ulkomaalaisille osaajille mm. korkean palkan, erityiset laboratorio-olosuhteet ja -välineet sekä mahdollisuuden toteuttaa ammatillista osaamistaan yksilöllisellä tavalla. (China Daily 2002.) Professional personnel building -ohjelma viittaa myös entistä avoimempaan asennoitumiseen osaamisen houkuttelussa; enää ei keskitytä vain palumuuttajiin, vaan tavoitteena on houkutella erityisesti ulkomaalaisia osaajia.

Suomella ei ole historiaa työperusteista maahanmuutosta, joten myös institutionaaliset rakenteet puuttuvat ja asennoituminen heijastelee lähinnä humanitäärisen maahanmuuton perinteitä. Perinteisesti maahanmuuttopolitiikka on keskittynyt ennemminkin pakolaiskysymykseen kuin liittänyt ilmiötä työmarkkinoihin ja kansalliseen kilpailukykyyn. Viime vuosina tätä keskustelua on kuitenkin käyty uuden ulkomaalaislain puitteissa. Tähän mennessä keskustelu aktiivisesta maahanmuuttopolitiikasta on kuitenkin ollut lähinnä keskustelua suomalaisten työmarkkinoiden, työnantajien ja työmarkkinajärjestöjen sopeutumisesta avautuviin rajoihin. Tästä näkökulmasta suomalaiset työmarkkinat ovat siis merkittävässä käännekohdassa, koska institutionaalisen rakenteen luominen on alkutekijöissään. Tämä prosessi osaltaan määrittelee miten Suomi alueena kytkeytyy osaksi globalisoituvia työmarkkinoita.

Uuden ulkomaalaislain yhteydessä onkin nostettu esiin uudistuksia, jotka sitovat Suomen työmarkkinat entistä paremmin osaksi osaajien ylikansallistuvia työmarkkinoita. Muutoksia ovat esimerkiksi käsittely-aikojen lyhentäminen paperimuotoisista hakemuksista, lausunnoista, luvista ja tiedonvaihdesta luopumalla, työnteko-oikeuden myöntäminen perheenjäsenelle, jolle on myönnetty jatkuva oleskelulupa tai jolle on myönnetty oleskelulupa tilapäisen oleskeluluvan nojalla työskentelevän ulkomaalaisen perheenjäsenenä. Pääsääntönä olisi myös, että työntekijän oleskelulupa oikeuttaisi työskentelemään yhdellä tai useammalla ammattialalla ja vain erityisestä syystä lupa voitaisiin rajata koskemaan työtä tietyn työnantajan palveluksessa. (HE 2003, 5.) Lakiuudistus on tähdätty monilta osin juuri niille osa-alueille, joilla ongelmia on havaittu. Ongelmaksi ulkomaalaisten osaajien Suomessa oleskelulle osoitautui usein puolison työnsaantivaikeudet. Ongelmat johtuivat paitsi kielitaidottomuudesta ja kvalifikaatiovaatimusten yhteensopimattomuudesta myös osin työvoimaviranomaisten tulkinnoista myöntää työlupaa aloille, joilla ei ole työvoiman puutetta tunnistettu sekä työnantajien haluttomuudesta palkata ulkomaalaisia. (Raunio 2002.) Näin institutionaaliset esteet perheenjäsenten työllistymiseltä tai työpaikan vaihtamiselta poistuisivat ja työnantajien halukkuus ja edellytykset palkata ulkomaalaisia määrittelisivät toteutuvan käytännön.

Yksittäisenä organisaatiotason muutoksesta osana institutionaalista koneistoa voidaan nähdä Turun seudun työvoimatoimiston "HighTechWay" projekti. Kyse ei ole vain lyhyen aikavälin sopeutumisesta vaan ilmiön näkemisestä merkityksellisenä ja osana kehitysprosessia, koska projektin käynnistäminen toteutuu juuri muutamia vuosia kestäneen talouden laskusuhdanteen ja vähentyneen ulkomaalaisten rekrytointikeskustelun aikaan. Turun työvoimatoimiston "HighTechWay" yksikkö on esimerkki toimijoiden - organisaation ja yksilöiden - muutoksesta institutionaalisen rakenteen sisällä. HighTechWay toimii osaajien rekrytointikanavana työntekijöille ja yrityksille. "Pioneerialoilla" rekrytointi on viime aikoihin saakka tapahtunut pitkälti henkilökohtaisten kontaktien kautta tai suoraan yliopistoista tai muista koulutuslaitoksista. Perinteiset rekrytointimenetelmät muuttuvat riittämättömiksi, kun työnantajat kurottavat maantieteellisesti

kauemmaksi pioneerialojen osaajien työmarkkinoiden laajentuessa. Turun työvoimatoimisto tarjoaa spesifiä rekrytointipalvelua korkean teknologian yrityksille. Tarjolla on myös ”ammattilaisten katalogi”, johon kaikki työtä etsivät osaajat voivat rekisteröityä ja tiedot ovat myös alueelle sijoittumista harkitsevien yritysten käytössä. Rekrytointipankki on täysin erillinen perinteisestä työvoimatoimiston työnhakupalvelusta”. (ks. HighTechWay... 2004.)

Merkityksen muutos voidaan kärjistäen nähdä suhteessa työvoimaan; työvoima ei ole paikallinen kansalainen, jonka oikeus ja velvollisuus on tehdä työtä. Sen sijaan osaava työntekijä on globaaleilla työmarkkinoilla liikkuva kyvykkyysspaketti, jonka panosta pyritään ohjaamaan alueelle globaalin kilpailukyvyyn vahvistamiseksi.

Osaamistalouden ylikansallisia työmarkkinoita tukevaa institutionaalista perustaa ovat omiin kansallisiin instituutioihinsa siis sulauttaneet monet valtiot ja ylikansalliset toimijat. Kansallisten rajojen avaaminen ja ylikansallisen toimintatavan institutionalisoituminen on kuitenkin usein herkkä aihe, koska se lähtökohtaisesti voidaan nähdä uhkana olemassa olevalle kansalliselle identiteetille. Scheinin (1992) mukaan muutoksen esteenä sekä yksilöiden että organisaatioiden toiminnassa voidaankin usein nähdä pelko liian suurista muutoksista olemassa olevassa identiteetissä. Identiteetti muutoksen esteenä voidaan ohittaa, jos esitetään riittävän uskottava tapa muuttaa toimintoja tai ei muute- ta olemassa olevaan identiteettiä liian nopeasti ja liian paljon. Uuden oppiminen hyväksytään, jos oma identiteetti voidaan pääosin säilyt- tää. Identiteettiä, jonka avulla on menestytty, halutaan suojella, vaikka se johtaisi epäonnistumiseen uudessa ympäristössä toimittaessa. (Schein 1992, 300.) Globaalitalous ja sen ilmiöt on tunnistettu taloudellisen menestyksen lähtökohdaksi edistyneissä kansantalouksissa, mutta ra- jat ylittävä muuttoliike on edelleen tunteita herättävä kysymys ja koe- taan helpommin olemassa olevia identiteettejä uhkaavaksi kuin esi- merkiksi investointien tai tavaroiden kansalliset rajat ylittävät virrat.

Johtopäätökset: Ylikansalliset työmarkkinat institutionalisovat globaalitalouden kulttuurin perustan?

Yksilöiden, organisaatioiden ja instituutioiden organisoituminen osaa- mistaloudessa muuttaa yhteiskunnan toimintadynamiikkaa. Osaajien työmarkkinat ovat ylikansallistumassa ja siirtymässä osaksi yhteiskun- nan rakennetta globaalitalouden verkostona, jonka puitteissa toimi- minen on sekä yksilöille että organisaatioille luontevampaa kuin kan- sallisten rajojen noudattaminen. Artikkelin ydinsanoma voidaan tiiv- istää kolmeen väittämään:

- Ylikansallisilla osaajien työmarkkinoilla liikkuvien osaajien identiteet- ti on muokkaantunut kollektiivisesti kohti “globaalitalouden osaajan” identiteettiä, mikä irrottaa osaamisen entistä voimakkaammin kansallisvaltioista.
- Osaamisintensiivisten työnantajaorganisaatioiden yksilöllisyyttä koros- tava ja ylikansallinen toimintatapa ruokkivat tätä identiteettiä ja luo- vat sille sekä kestävyyttä että konkreettisen ja kulttuurisen toiminta- alustan.
- Globaalitalouden osaajan toimintatapa on epävirallisesti institutiona- lisoitunut osaajien globaaleilla työmarkkinoilla, mutta entistä voimak- kaammin myös kansallisessa lainsäädännössä ja kansainvälisissä sopi- muksissa. Epävirallinen institutionalisoituminen on siis virallistumassa, mikä syventyessään viittaa uudenlaisen kulttuurin muodostumiseen.

Tästä ydinsanomasta voidaan vetää kaksi johtopäätöstä. Artikkelin tär- keimpänä johtopäätöksenä voidaan esittää väite, että osaajien ylikan- salliset työmarkkinat ovat institutionalisoitumassa osaksi yhteiskuntaa ohjaavaa koneistoa. Prosessi toteutuu samansuuntaisten muutosten ta- pahtuessa eripuolilla maailmaan luoden institutionaalista perustaa glo- baalissa verkostossa toimivien yksilöiden ja organisaatioiden toimin- nalle. Osaamisen ylikansalliselle liikkumiselle on muodostunut ja muo- dostumassa rakenne ja sitä tukevat instituutiot. Prosessi etenee pitkäl- lä aikavälillä yhteisevolutionaarisesti monella tasolla, mikä on erotet- tava lyhytaikaisista sopeutumisprosesseista kysynnän ja tarjonnan muutoksiin.

Osaajien ylikansalliset työmarkkinat ovat siis kiinnittymässä osaksi yhteiskunnan eri tasoja; yksilöiden identiteettiä, työnantajaorganisaatioiden toimintakulttuuria sekä kansallisvaltioiden instituutioita. Näiden toimijoiden samansuuntaiset toimintatavat ovat muodostamassa ja monilta osin jo muodostaneetkin perustan “osaajien globaalille verkostoyhteiskunnalle”, ylikansalliselle konstellaatiolle, jonka muoto ja merkitys riippuvat tarkastelukulmasta. Kollektiivinen identiteetti syntyy tässä globaalissa verkostossa tai “heimojen konstellaatiossa”, jolloin identiteetti sijoittuu eri yksilöiden kautta organisaatioiden sisään tai organisaatioiden kautta osaksi yhteiskunnallista rakennetta ja instituutioita. (ks. Kotkin 1992, 4-5; Lash 2002, 43; Mafessoli 1996, 6; Jokela 1998.) Osaamiseen perustuvan ylikansallisen toimintatavan taustalle on rakentumassa laajempi yhteinen verkostoyhteiskunnan rakenne toimintatapoineen, stereotyyppisine rooleineen ja instituutioineen. Tämä institutionalisoitunut rakenne ei ole yhtenäinen – kuten eivät “heimotkaan” – eikä rakennetta ole tietoisesti luotu tietyille kohde-ryhmälle, vaan se on muodostunut monien eri tavoitteiden yhteistuloksena. Tässä artikkelissa esitettyjen argumenttien mukaan tietotalouden tärkein resurssi eli osaaminen on siis irrottautumassa kansallisvaltioiden todellisuudesta ja luomassa omaa näkymätöntä dynamiikkaa ja “verkostoyhteiskuntaa” toimintansa pohjaksi ja siinä ylikansallisesti liikkuvien yksilöiden laskeutumisalustaksi.

Institutionaaliset muutokset vaativat syventyäkseen kollektiivisen identiteetin legitimoitua poliittisen päätöksenteon kautta. Globaalitalouden toimijoiden identiteetin kollektivituessa ja sen legitimoituessa yhteiskuntaa ohjaaviin instituutioihin voidaan tämä nähdä siirtymänä kansallisvaltion kansasta kohti ylikansallista heimojen konstellaatiota. Toimintadynamiikalle luodaan institutionaalista ja näin ollen myös kulttuurillista perustaa, mikä viittaa ilmiön pitkäaikaisuuteen ja juurtumiseen yhteiskunnan rakenteisiin ja prosesseihin. Valinta on jo tehty ja kysymys on juurtumisen syvyydestä ja sen rantautumisesta maantieteellisiin sijainteihin; missä ja miten ylikansallinen globaalitalouden kulttuuri manifestoituu ja vaikuttaa.

Toinen johtopäätös on kehitysprosessien yhteisevolutionarisuuden ymmärtämisen merkitys kehittämistoimenpiteitä tehtäessä. Ainakin jollakin tasolla on kyettävä jäsentämään sitä kokonaisuutta, johon ilmiö kiinnittyy. Esimerkiksi globalisoituvien työmarkkinoiden kohdalla päättöksenteko maahanmuutto-, työmarkkina-, turvallisuus tai talouspoliittisista näkökulmista lähtee hyvin erilaisista lähtökohdista. Jos kehittämistoimenpiteiltä odotetaan vaikuttavuutta, on kyettävä murtautumaan näiden teollisen ajan luomien sektoraalisten instituutioiden ikeestä, ja tarkasteltava ilmiötä uuden dynamiikan valossa kokonaisuutena. Kyse ei ole vain osaamisen houkuttelusta vaan globaalista dynamiikasta, joka viittaa ennemminkin aivokierrätykseen. Ilmiöstä on useita variaatioita kiinalaisten paluumuutosta ja Yhdysvaltojen sulkeutumisesta Saksan haluun ohjata omia osaajiaan ulkomaille työkokemusta hankkimaan aina Suomen orastavaan aikomukseen hyödyntää ulkomaalaista osaamista omilla työmarkkinoillaan. Kaikki kuitenkin institutionalisoivat osaltaan samoja ylikansallisia työmarkkinoita. Kysyntä ja tarjonta eri alueilla ja toisaalta eri alueiden kyky tarjota vetovoimatekijöitä osaajille lopulta määrittelevät miten intensiivistä osaajien ylikansallisten työmarkkinoiden hyödyntäminen on. Ylikansallisen liikkuvuuden asettuminen osaksi yhteiskunnan eri tasoja kertoo kuitenkin alueellisen kehittämisen näkökulmasta selkeän viestin: kilpailu on aidosti ylikansallista eli se miten ja mistä kilpaillaan on tunnistettava entistä tarkemmin. Dynamiikka on tunnistettava, kyettävä hyödyntämään sitä ja toimimaan sen puitteissa.

Kun globalisaatio ulottuu työmarkkinoille saakka, se koskettaa yksilöä huomattavasti lähemmin kuin tavaroiden tai pääoman globaali liikkuvuus. Kun globaalisuus koskettaa yksilöä, se vaikuttaa myös kaupunkiseutujen ja alueiden kehittämiseen eri tavoin kuin tavaroiden tai pääomien liikkuvuus. Vetovoimaisen globaalitalouden noodin rakentaminen yksilöille on erilainen tehtävä kuin pääomien tai tavaroiden ohjaaminen seudulle. On pyrittävä entistä paremmin ymmärtämään osaajien rooleja ja identiteettiä sekä niiden muodostumista osana globaalia verkostoyhteiskuntaa ja sen organisoitumistapaa. Ydin ei olekaan fyysisessä tai toiminnallisessa ympäristössä, vaan toimintatavois-

sa ja kulttuurissa. Nobelisti John Cornfot on todennut; “Minun mielestäni ei pitäisi keskittyä niinkään keksijöiden henkilöihin kuin niihin tieteellisiin ilmapiireihin, jotka sallivat heidän ajatustensa itää.” (Hakala 2003, 303.) Millaiset kulttuurit ja toimintatavat luovat ilmapiirin, jossa osaamistalouden ylikansallisten työmarkkinoiden sallitaan itää? Millaiset kulttuurit ja toimintatavat auttavat hyödyntämään sitä globaalia osaamispoolia, jonka ylikansalliset työmarkkinat organisaatioille ja alueille tarjoavat? Näihin kysymyksiin voidaan vastata, kun näkemys ylikansallisten työmarkkinoiden dynamiikasta on selkeytynyt. Vastauksen antamiseksi vielä liian paljon tästä dynamiikasta on näkymättömissä ja vasta ensimmäisiä verhoja on raotettu.

Lähteet

- ALI-YRKKÖ, J., JORONEN, T. & YLÄ-ANTTILA, P. 2001. Finland in the world economy – the era of liberalization. Teoksessa Forsander, A. (toim.) *Immigration and economy in the globalization process. The case of Finland*. Sitra reports series 20. Tummavuoren kirjapaino, Vantaa.
- ALI-YRKKÖ, J., KOIVISTO, J., LAMPINEN, M. & YLÄ-ANTTILA, P. 2000. Suomalaisyritysten kansainvälistyminen. Teoksessa Trux Marja-Liisa (toim.) 2000. *Aukeavat ovet -kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä*. Sitra 238. WSOY. Helsinki. s. 85-116.
- BRUNSSON, N. & OLSEN, J. P. 1998. Reforming institutionalized organizations. Teoksessa Hickman, G.R. (toim.) *Leading organizations. Perspectives for a new era*. Sage Publications, London. s. 79-92.
- BROWN, A.D. 1999. *The six dimensions of leadership*. Random House, Essex.
- CASTELLS, M. 1996. *The information age: economy, society and culture. Volume 1. The rise of the network society*. Blackwell, London.
- CASTELLS, M. 1997. *The information age: economy, society and culture. Volume II The power of Identity*. Blackwell, London.
- CASTELLS, M. & HIMANEN, P. 2001. *Suomen tietoyhteiskuntamalli*. Wsoy, Helsinki.
- CHINA DAILY 2002. <http://www1.chinadaily.com.cn/news/cb/2002-06-13/73688.html> 14.6.2002
- DEEPROSE, D. 2002. *Global HR*. a Wiley company, Oxford.
- DIERICKX, I. & COOL, K. 1989. *Asset stock accumulation and sustainability of competitive advantage*. Management Science, Vol. 35. NO: 12 s. 1504-1511.
- DREYFUS, H. L. & DREYFUS, S. E. 1986. *Mind over machine. The power of human intuition and expertise in the era of the computer*. The Free Press, NY.
- FLORIDA, R. 2002a. *The rise of the creative class*. Basic Books, NY
- FLORIDA, R. 2002b. The rise of the creative class. Motivating creative IT workers to give their means going beyond the trappings of foosball table and casual dress. *Optimize magazine*. www.optimizemag.com/issue/07/pr_culture.htm. 2.4.2004
- FLORIDA, R. 2004. Creative Class war. *Washington Monthly*.
- FORSANDER, A., RAUNIO, M., SALMENHAARA, P. & HELANDER, M. 2004. *Sykettä ja suvaitsevaisuutta. Globaalin osaamisen kansalliset rajat*. Sitra. Edita, Helsinki.

- FREIDSON, E. 1994. *Professionalism reborn: Theory, prophecy and policy*. Polity Press, Cornwall.
- GOULDNER, A. W. 1958. Cosmopolitans and locals. Toward an analysis of latent social roles. *Administrative Science Quarterly*, 2, s. 281-306.
- GRAHAM, A. B. & PIZZO, V.G. 1998. A question of balance: Case studies in strategic knowledge management. Teoksessa Klein, A.D. (toim.) *The strategic management of intellectual capital*. Butterworth-Heinemann, Boston. s.11-26.
- GUELLEC, D. & CERVANTES, M. 2002. International mobility of highly skilled workers. From statistical analysis to policy formulation. Teoksessa *OECD: International mobility of highly skilled*. OECD proceedings, France. s. 71-98.
- HAKALA, J. T. 2003. *Luova prosessi tieteessä*. Gaudeamus. Helsinki.
- HALL, P. 2002. *Identiteetti*. Vastapaino, Tampere.
- HARRISON, L. E. 2001. Why Culture matters? Teoksessa Harrison, L.E ja Huntington, S.P. (toim.) *Culture matters. How values shape human progress*. Basic Books. s. 18-23.
- HEINONEN, V. 1998. Kotitalousneuvoja yhteiskunnan työnjaossa. Teoksessa Mykkänen, J. ja Koskinen, I. (toim.) *Asiantuntemuksen politiikka – professiot ja julkisvalta Suomessa*. Helsinki University Press. Helsinki. s. 119-138.
- HUGO, G. 2002. Migration policies designed to facilitate the recruitment of skilled workers in Australia. Teoksessa *OECD: International mobility of highly skilled*. OECD proceedings, France. s. 291-320.
- ILMAKUNNAS, S., KIANDER, J., PARKKINEN, P. & ROMPPANEN, A. 2000. *Globalisaatio ja työn loppu? Talous ja työllisyys vuoteen 2030*. VATT-keskustelualoitteita 231. Helsinki.
- IREDALE, R. 2001. The migration of professionals: Theories and typologies. *International Migration* 39 (5). s. 7-26.
- JOKELA, M. 1998. Epistemiset yhteisöt globaalien ympäristöongelmien äärelä. Teoksessa Mykkänen, J. ja Koskinen, I. (toim.) *Asiantuntemuksen politiikka – professiot ja julkisvalta Suomessa*. Helsinki University Press. Helsinki. s. 166-187.
- KILJUNEN, K. 1999. Maailmantalouden hallinta. Teoksessa: Hassi, S., Kiljunen, K. ja Pietikäinen, S. (toim.) *Maapallo haaste*. Otava. Helsinki.
- KLEINSCMIDT, H. 2001. *EU migration policy*. Working-paper, University of Tsukuba, Institute of Social Science.

- KOSKINEN, I & MYKKÄNEN, J. 1998. Johdanto. Teoksessa Mykkänen, J. ja Koskinen, I. (toim.) *Asiantuntemuksen politiikka – professiot ja julkisvalta Suomessa*. Helsinki University Press. Helsinki. s. 1-28.
- KOTKIN, P. 1992. *How race, religion and identity determine success in the new global economy*. Random House, NY.
- KUOPPALA, K. 2001. Organisaatiotutkimuksen näkökulma institutionalisoitumiseen. Teoksessa Riukulehto, S. (toim.) *Järkäleitä ja kulmakiviä. Instituutit yhteiskunnassa*. Vaasan yliopisto, Levon instituutti, julkaisu 96, Vaasa. s. 29-65.
- LASH, S. 2002. *Critique of Information*. Sage Publications, London.
- LEWIN, A.Y. & VOLBERDA, H.W. 1998. Prolegomena on coevolution: a framework for research on strategy and new organizational forms. *Organization Science*. 10/5.
- LUO, Y-L. & WANG, W-J. 2002. High-skill migration and chinese Taipei's industrial development. Teoksessa OECD: *International mobility of highly skilled*. OECD proceedings, France. s. 253-270.
- MAFFESOLI, M. 1996. *The time of the tribes. The decline of individualism in mass society*. Sage Publications, London.
- MARTIN, P. 2002. Policies for admitting highly skilled workers into the United States. Teoksessa OECD: *International mobility of highly skilled*. OECD proceedings, France. s. 271-290.
- MATTUSCH, N. 2004, EURES adviser, Employment office of Freiburg, Germany. Suullinen tiedonanto "Can we manage without competence abroad?"-seminaarissa 23.3.2004, Turku
- MITLETON-KELLY, E. 2003. Ten principles of complexity enabling infrastructures. Teoksessa *Complex systems and evolutionary perspectives of organisations: The application of complexity theory to organisations*. Elsevier, London (to be published)
- OJALA, J. & LAMBERG, J-A. 2001. Douglass C. North ja uusi institutionaalinen taloustiede. Teoksessa Riukulehto, S. (toim.) *Järkäleitä ja kulmakiviä. Instituutit yhteiskunnassa*. Vaasan yliopisto, Levon instituutti, julkaisu 96, Vaasa. s. 66-85
- NONAKA, I. & TAKEUCHI, H. 1995. *The knowledge-creating company*. Oxford.
- RAUNIO, M. 2002. *Suomi globaalitalouden osaajien valintojen kentällä. Ulkomaalaisten huippuosaajien mielikuvat ja kokemukset suomalaisesta kaupunki- ja työympäristöstä*. Tampereen yliopisto, Alueellisen kehittämisen tutkimusyksikkö, Sente-julkaisuja 14, Tampere.

- ROLLASON, N. 2002. International mobility of highly skilled workers: The UK perspective. Teoksessa OECD: *International mobility of highly skilled*. OECD proceedings, France. s. 327-340.
- RUTANEN, P. 2003. Kiinan dynamiikan taustalla tie aktiiviseksi osallistujaksi. *Economic Trends* 6/2003. Tilastokeskus, Helsinki. s. 58-61.
- SCHEIN, E.H. 1992. *Organizational culture and leadership*. 2nd edition. Jossey-Bass Publishers, SF.
- SCHEIN, E.H. 1996. Culture: The missing concept in organisation studies. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 41, No. 2. s. 229-240
- TILASTOKESKUS 2004. www.tilastokeskus.fi. 12.3.2004
- TOFFLER, A. 1998. The corporate identity crisis. Teoksessa Hickman, G.R. (toim.) *Leading organizations. Perspectives for a new era*. Sage Publications, London. s. 8-18.
- Hallituksen esitys ulkomaalaislaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi annetun hallituksen esityksen (HE 28/2003 vp) täydentämistä. 2004. TyVL (Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan lausunto)
- WEGNER, E. 1998. *Communities of practise. Learning, meaning and identity*. Cambridge university press.
- WERNER, H. 2002, The current “green card” initiative for foreign IT specialists in Germany. Teoksessa OECD: *International mobility of highly skilled*. OECD proceedings, France. s. 321-326
- Hightechway... 2004. www.hightechway.com. 14.4.2004.
- ZACHARY, G.P. 2000. *The Global me: New cosmopolitans and the competitive edge – Picking globalisms winners and losers*. Public Affairs, NY.